Convenant over dekking van arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling in pensioenregelingen

VERBOND VAN VERZEKERAARS

PENSIOEN FEDERATIE

Ondertekend op 23 januari 2013 te Den Haag

1. Inleiding

Het verbeteren van de arbeidsmobiliteit van mensen met een gezondheidsbeperking staat al enige tijd in de politiek-maatschappelijke belangstelling. Het onderwerp is ondermeer aan de orde gekomen tijdens de behandeling van de Veegwet pensioenen[1] en de evaluatie van de Wet op de medische keuringen[2]. De discussie richt zich op het wegnemen van de negatieve gevolgen voor werknemers met gezondheidsbeperkingen bij individuele baanmobiliteit.

Partijen vinden het vanuit hun maatschappelijke verantwoordelijkheid uiterst belangrijk dat arbeidsongeschikte werknemers bij hun re-integratie zo min mogelijk worden belemmerd door een mogelijk verlies aan inkomensbescherming. Dit kan de arbeidsmobiliteit[3] belemmeren. Bovendien is het maatschappelijk gezien een ongewenste situatie dat werknemers bij re-integratie stuiten op belemmeringen die voortvloeien uit de pensioenregelingen die op hen van toepassing zijn. Partijen hebben de afgelopen periode in nauw overleg met het ministerie van SZW onderzocht hoe dit kan worden voorkomen. Voor verzekeraars liggen deze afspraken in het verlengde van het Van Leeuwen Convenant dat verzekeraars en patiënten- en consumentenorganisaties hebben afgesloten.

Met dit convenant willen partijen bijdragen aan de bescherming van de rechten van de werknemer bij individuele baanmobiliteit, door te voorkomen dat een werknemer die ziek of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is de inkomensbescherming op grond van de pensioenregeling verliest, als hij (al dan niet in het kader van re-integratie) naar een andere werkgever overstapt. Naast bescherming bij individuele baanmobiliteit, beoogt dit convenant ook bescherming te bieden bij collectieve beëindigingen. Indien er bij de collectieve beëindiging van de deelname besloten is tot een collectieve waardeoverdracht, is het convenant niet van toepassing. In dat geval maken pensioenuitvoerders als onderdeel van het totale afsprakenpakket afspraken over de dekking bij arbeidsongeschiktheid. Pensioenuitvoerders verwachten dat de afspraken in dit convenant van belang zullen zijn voor een substantieel aantal werknemers dat jaarlijks tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid van baan verandert.

De afspraken leiden niet tot een verplichting voor sociale partners om in een pensioenregeling altijd het arbeidsongeschiktheidsrisico te dekken. Het convenant laat bestaande verschillen in arbeidsvoorwaarden onverlet. Op basis van dit convenant kan een werknemer dus geen aanspraak of recht op arbeidsongeschiktheidspensioen of premievrijstelling claimen als de pensioenregeling van zijn werkgever die dekking niet biedt.

Het convenant bevat minimumbepalingen. Afwijkingen ten gunste van werknemers zijn altijd mogelijk. Indien dit leidt tot een samenloop van uitkeringen of aanspraken, dan zal de pensioenuitvoerder die een dergelijke gunstiger regeling biedt, zorgdragen voor een eventueel noodzakelijke verrekening, om fiscale bovenmatigheid te voorkomen.

---

[1] Zie o.a. Kamerstukken II, 2007/08, 31226, nr. 14.
[2] Zie o.a. Kamerstukken II, 2010/11, 28172, nr. 9.
[3] Onder arbeidsmobiliteit wordt ook verstaan het gaan uitoefenen van een (ander) beroep, of het sluiten van een nieuwe arbeidsovereenkomst in aansluiting op de beëindiging van de uitoefening van een beroep.

2. Kernpunten van het convenant

1. Dekking bij arbeidsongeschiktheidspensioen

Als de pensioenregeling een *arbeidsongeschiktheidspensioen* bevat dan is de dekking ten minste als volgt:

a) De pensioenregeling waarin de werknemer deelnemer was op de eerste ziektedag dekt het arbeidsongeschiktheidsrisico via een arbeidsongeschiktheidspensioen, inclusief latere toenames in de mate van arbeidsongeschiktheid, tot de volgens het pensioenreglement geldende eindleeftijd.
b) De dekking eindigt vóór die eindleeftijd als de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering[4] voor die eindleeftijd eindigt.
c) Gelet hierop is er geen dekking voor arbeidsongeschiktheidpensioen als de eerste ziektedag voorafgaand aan de deelneming in de pensioenregeling ligt.

2. Dekking bij premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid

Als de pensioenregeling een *premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid* bevat dan is de dekking ten minste als volgt:

a) de pensioenregeling waarin de werknemer deelnemer was op de eerste ziektedag, dekt premievrijstelling tot de mate van arbeidsongeschiktheid zoals die gold bij einde dienstverband. Als bij einde dienstverband de wachttijd voor de WIA nog niet is verstreken, wordt de premievrijstelling gebaseerd op de mate van arbeidsongeschiktheid zoals die gold bij de eerste toekenning van de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.
b) Als de werknemer in een andere pensioenregeling gaat deelnemen, dan dekt de nieuwe pensioenuitvoerder premievrijstelling conform de nieuwe pensioenregeling, maar uitsluitend bij en voor zover sprake is van toename van de mate van arbeidsongeschiktheid boven de onder a bedoelde mate van arbeidsongeschiktheid.

3. Later ingaan van de uitkering

Zowel bij het arbeidsongeschiktheidspensioen als bij de premievrijstelling wordt de dekking verleend op basis van het deelnemerschap op de eerste ziektedag van de oorspronkelijke wachttijd voor de WIA. Dit geldt ook als een werknemer aan het einde van de wachttijd voor de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard en geen WIA-uitkering krijgt, maar binnen 4 weken alsnog meer dan 35% arbeidsongeschikt wordt en alsnog een WIA-uitkering krijgt.

Als een werknemer na het eindigen van de wachttijd voor de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard en ná 4 weken alsnog meer dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard dan wordt de dekking verleend vanuit de pensioenregeling waarin de werknemer ten tijde van de toegenomen arbeidsongeschiktheid deelnemer is.

4. Herleving van het recht op uitkering

Bij herleven van de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering gelden dezelfde afspraken.

[4] Met arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt een uitkering o.g.v. de WAO, WIA en de Wet Arbeidsongeschikheidsverzekering Zelfstandigen bedoeld.

Als het recht op een arbeidsongeschiktheiduitkering herleeft binnen 4 weken nadat de uitkering is ingetrokken, dan wordt dekking verleend vanuit de pensioenregeling waarin de werknemer ten tijde van de eerste ziektedag deelnemer was.

Als de arbeidsongeschiktheidsuitkering ná 4 weken herleeft, dan wordt dekking verleend vanuit de pensioenregeling waarin de werknemer ten tijde van de toegenomen arbeidsongeschiktheid deelnemer is.

5. **Carenz- of wachttijden**
   Pensioenuitvoerders hanteren geen carenz- of wachttijden meer. Hiermee wordt bewerkstelligd dat werknemers zo min mogelijk worden uitgesloten van pensioenopbouw en direct bij aanvang van een dienstverband verzekerd zijn. Wel is hantering van een antimisbruikbepaling mogelijk.

6. **Anticumulatie**
   Bij de dekking van arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling worden de afspraken in het convenant als uitgangspunt genomen. Pensioenuitvoerders kunnen ten gunste van deelnemers afwijken van het convenant. In dat geval kunnen zij een anticumulatiebepaling in hun regeling opnemen om ongewenste samenloop van arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen te voorkomen. Als in een pensioenregeling meer dan de in dit convenant beschreven dekking wordt geboden, dan komt dit meerdere bij samenloop als eerste voor anticumulatie in aanmerking.

7. **Verhouding met wettelijke voorschriften omtrent gelijke behandeling**
   Mochten de afspraken uit dit convenant in een bepaalde regeling of individuele situatie leiden tot indirect onderscheid op grond van handicap of chronisch ziekte, zonder dat daarvoor een rechtvaardigingsgrond aanwezig is, dan zorgt de betreffende pensioenuitvoerder voor een passende oplossing die recht doet aan de doelstelling van het convenant.

8. **Werking van het convenant**
   Het convenant heeft geen rechtstreekse werking en het biedt geen verdergaande rechten of garanties dan voortvloeien uit de van toepassing zijnde pensioenregelingen. Het Verbond van Verzekeraars en de Pensioenfederatie zullen zich inspannen om te bereiken dat hun leden en sociale partners het convenant uiterlijk per 1 januari 2014 implementeren in de pensioenregelingen, met het doel om de afspraken te laten gelden voor zieken of arbeidsongeschikten die op of na die datum individueel van baan wisselen.

9. **Individuele baanmobiliteit en collectieve beëindigingen zonder waardeoverdracht**
   Dit convenant heeft betrekking op werknemers die overstappen naar een nieuwe werkgever (individuele baanmobiliteit) en op collectieve beëindigingen van deelname in een pensioenregeling waarbij niet besloten is tot een collectieve waardeoverdracht.

10. **Waardeoverdracht**
   Met de convenantafspraken, en in het bijzonder de afspraken 1 tot en met 4, wordt geen dekking beoogd op basis van de pensioenregeling waarin de werknemer deelnemer was op de eerste ziektedag, nadat de waarde van de pensioenaanspraken reeds is overgedragen via een waardeoverdracht zoals bedoeld in de Pensioenwet.

3. Toelichting

3.1 Dekking bij arbeidsongeschiktheidspensioen

Als de pensioenregeling een *arbeidsongeschiktheidspensioen* bevat dan is de dekking ten minste als volgt: de pensioenregeling waarin de werknemer deelnemer was op de eerste ziektedag dekt het arbeidsongeschiktheidsrisico via een arbeidsongeschiktheidspensioen tot de volgens het pensioenreglement geldende eindleeftijd, inclusief latere toenames in de mate van arbeidsongeschiktheid.

De eerste ziektedag is de eerste dag van de wachttijd zoals bedoeld in de WIA. Het recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen dat bestaat op het moment van beëindiging van het dienstverband blijft ook na die beëindiging bestaan. Bij een arbeidsongeschiktheidspensioen dat ingaat direct na het einde van de wachttijd voor de WIA kan dit betekenen dat het arbeidsongeschiktheidspensioen nog door de pensioenuitvoerder moet worden toegekend nadat de deelname al is beëindigd. Alle na de beëindiging van het dienstverband optredende wijzigingen, zowel verhogingen als verlagingen, in de mate van arbeidsongeschiktheid werken door in de hoogte van het arbeidsongeschiktheidspensioen conform het pensioenreglement.

De dekking duurt voort tot maximaal de volgens de pensioenregeling geldende eindleeftijd en eindigt vóór die tijd als de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering voor die tijd eindigt. Voor herleven van de uitkering zie paragraaf 3.4.

Geen dekking arbeidsongeschiktheidspensioen bij nieuwe pensioenuitvoerder
Pensioenuitvoerders spreken af dat geen arbeidsongeschiktheidspensioen hoeft te worden verstrekt aan de werknemer die zich op de datum waarop de deelname aan de pensioenregeling ingaat in de wachttijd voor de WIA bevindt of al een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt. Aangezien voor de minimale dekking wordt uitgegaan van de eerste ziektedag, wordt geen dekking gegeven voor arbeidsongeschiktheidpensioen als de eerste ziektedag voorafgaand aan de deelneming in de pensioenregeling ligt.

De uitsluiting van de dekking eindigt zodra de werknemer zijn wachttijd voor de WIA zodanige tijd heeft onderbroken dat door het UWV hernieuwde ongeschiktheid tot werken in de vorm van een nieuwe ziektedag wordt vastgesteld. Indien de dekking wordt uitgesloten wegens ontvangst van een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, eindigt deze uitsluiting zodra deze uitkering ten minste 4 weken ingetrokken is geweest. Zie paragraaf 3.4.

3.2 Dekking bij premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid

Als de pensioenregeling een *premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid* bevat dan is de dekking ten minste als volgt:

a) de pensioenregeling waarin de werknemer deelnemer was op de eerste ziektedag, dekt premievrijstelling tot ten hoogste de mate van arbeidsongeschiktheid zoals die geldt bij einde dienstverband. Als bij einde dienstverband de wachttijd nog niet is verstreken, wordt de premievrijstelling gebaseerd op ten hoogste de mate van arbeidsongeschiktheid zoals die gold bij de eerste toekenning van de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.

b) Als de werknemer re-integreert en in een andere pensioenregeling gaat deelnemen, dan dekt de nieuwe pensioenuitvoerder premievrijstelling conform de nieuwe pensioenregeling, maar uitsluitend bij en voor zover sprake is van toename van de mate van arbeidsongeschiktheid boven de onder a bedoelde mate van arbeidsongeschiktheid.

Bij de premievrijstelling ligt het meer voor de hand te voorzien in een gemaximeerde dekking vanuit de regeling waarin het deelnemerschap bestond op de eerste ziektedag en het dekken van de restcapaciteit van werknemers door de nieuwe pensioenuitvoerder. Belangrijkste reden hiervoor is dat zodra een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer bij een andere werkgever (een deel van) zijn restcapaciteit gaat benutten, hij over het inkomen dat hij daar verdient, pensioen gaat opbouwen. Het ligt in de rede aan die opbouw opnieuw de bescherming van premievrijstelling te verbinden voor de situatie dat de werknemer later te maken krijgt met een toename van de mate van arbeidsongeschiktheid. De oorzaak van die toename is hierbij niet relevant.

Het Pensioenfonds voor Werk en (re)Intregratie heeft een zodanig specifieke doelgroep dat het verlenen van premievrijstelling bij toegenomen arbeidsongeschiktheid ongeacht de vraag of die toename voortkomt uit tijdens de deelneming ontstaande ziekten of gebreken of reeds daarvoor bestaande ziekten of gebreken, onevenredig hoge kosten voor het collectief met zich mee kan brengen. Het is daarom voorstelbaar dat dit fonds, zoals thans het geval is, geen dekking verleent als de toename van de arbeidsongeschiktheid dezelfde oorzaak heeft als de bestaande arbeidsongeschiktheid.

3.3. Later ontstaan van recht op uitkering

Uitgangspunt is dat de dekking wordt verleend vanuit de pensioenregeling waar de werknemer deelnemer was op de eerste ziektedag. Dat is de eerste dag van de wachttijd zoals bedoeld in de WIA.

Dit geldt ook als een werknemer aan het einde van de wachttijd voor de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard en geen WIA-uitkering krijgt, maar binnen 4 weken alsnog meer dan 35% arbeidsongeschikt wordt en alsnog een WIA-uitkering krijgt.

Als een werknemer na het eindigen van de wachttijd voor de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard en ná 4 weken alsnog meer dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, wordt de dekking verleend vanuit de pensioenregeling waarin de werknemer ten tijde van de toegenomen arbeidsongeschiktheid deelnemer is.

3.4. Herleving van het recht op uitkering

Als het UWV de arbeidsongeschiktheidsuitkering weer toekent binnen 4 weken nadat die uitkering was ingetrokken, omdat de werknemer voor minder dan 15% (bij de WAO) of minder 35% (bij de WIA) arbeidsongeschikt is geworden, dan is er sprake van een doorlopende periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid. De werknemer houdt dan recht op de dekking verleend vanuit de pensioenregeling waarin hij ten tijde van de eerste ziektedag deelnemer was. Heeft de intrekking van de uitkering langer geduurd dan 4 weken dan is er sprake van een nieuw risico dat volledig onder de dekking van de nieuwe pensioenuitvoerder valt. Dit biedt de werknemer duidelijkheid dat hij bij nieuwe uitval aanspraak kan maken op een dekking bij de nieuwe pensioenuitvoerder. Zo

wordt voorkomen dat de nieuwe pensioenuitvoerder na langere tijd de werknemer nog terugverwijst naar zijn oude pensioenuitvoerder.

3.5 Carenz- of wachttijden

Pensioenuitvoerders hanteren in pensioenregelingen geen carenztijden of wachttijden. Een carenzperiode of wachttijd is de periode na aanvang van de deelname in de pensioenregeling, waarin geen recht een arbeidsongeschiktheidspensioen of premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid bestaat, dan wel weigering van de uitkering kan plaatsvinden. Deze afspraak reikt verder dan de arbeidsongeschiktheidsproducten. Pensioenuitvoerders zullen ook geen carenztijden of wachttijden hanteren bij nabestaandenpensioenen.

Er hebben zich in de praktijk gevallen voorgedaan waardoor er behoefte is aan een antimisbruikbepaling. Het gaat ondermeer om het sluiten van een verzekering op het moment dat men weet dat iemand al ernstig ziek is en het werk niet aankan, met het enkele doel om een uitkering te krijgen. Pensioenuitvoerders spreken af dat zij, om misbruik en fraude tegen te gaan, gebruik mogen maken van een antimisbruikbepaling. De antimisbruikbepaling houdt in dat de pensioenuitvoerder de uitkering van een arbeidsongeschiktheidspensioen of premievrijstelling (geheel of gedeeltelijk en blijvend of tijdelijk) kan weigeren als de werknemer binnen een half jaar na aanvang van deelneming en/of dekking, zijn werkzaamheden (deels) staakt wegens ziekte en de gezondheidstoestand van de werknemer dit ten tijde van aanvang van de deelneming kennelijk moest doen verwachten. De bewijslast om aan te tonen dat de werknemer de uitval ten tijde van de aanvang van de deelneming kennelijk mocht doen verwachten, ligt bij de pensioenuitvoerder. Het enkele feit dat de werknemer binnen een half jaar zijn werkzaamheden wegens ziekte (gedeeltelijk) staakt, is niet voldoende om het recht op een arbeidsongeschiktheidsvoorziening te weigeren. De periode van een half jaar wordt verminderd met de periode dat de werknemer bij een andere pensioenuitvoerder direct voorafgaand op een vergelijkbaar niveau dekking had voor hetzelfde risico. Daardoor wordt in feite voorkomen dat personen met een handicap of chronische ziekte bij wisseling van baan telkens opnieuw met de antimisbruikbepaling kunnen worden geconfronteerd.

De uitsluiting is niet per definitie permanent. De pensioenuitvoerder heeft de bevoegdheid de uitkering tijdelijk of blijvend te weigeren en kan dus rekening houden met de ernst van het misbruik en andere bijzondere omstandigheden.

3.6 Anticumulatie

Arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid worden in Nederland zeer divers vormgegeven door de grote diversiteit aan pensioenregelingen. Het is daarom niet uit te sluiten dat er bij arbeidsongeschiktheid een samenloop van uitkeringen of pensioenopbouw ontstaat. Dit kan zich ook voordoen indien een pensioenregeling in de voor de werknemer gunstige zin afwijkt van de in het convenant opgenomen afspraken. Dit is uiteraard toegestaan. Het convenant bevat immers alleen minimumbepalingen. Om te voorkomen dat door een uitgebreidere dekking fiscale bovenmatigheid ontstaat, kunnen pensioenuitvoerders een anticumulatiebepaling in hun regeling opnemen.

3.7 Verhouding met wettelijke voorschriften omtrent gelijke behandeling

Met dit convenant zijn generieke regels opgesteld die niet in alle (individuele) gevallen dezelfde uitwerking kunnen hebben. De Commissie Gelijke Behandeling constateert dat er in één situatie onderscheid wordt gemaakt op grond van arbeidsongeschiktheid.[5] Dat is het geval als een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer bij een werkgever werkt die geen pensioenregeling of verzekering heeft, waarin het recht op arbeidsongeschiktheidspensioen is geregeld. Als die werknemer vervolgens overstapt naar een werkgever bij wie dit wel is geregeld, heeft hij in de huidige situatie geen recht op arbeidsongeschiktheidspensioen bij zijn nieuwe werkgever. Dat onderscheid op grond van arbeidsongeschiktheid is niet hetzelfde als, maar loopt in grote lijnen samen met dat op grond van handicap of chronische ziekte. Hoewel er sprake is van indirect onderscheid vanwege handicap of chronische ziekte acht de Commissie daarvoor in beginsel een rechtvaardigingsgrond aanwezig, maar dit hangt mede af van de situatie bij een individuele pensioenuitvoerder en de inhoud van de concrete pensioenregeling. Mocht zich in individuele gevallen of regeling een situatie voordoen die leidt tot indirect onderscheid op grond van handicap of chronisch ziekte, zonder dat daarvoor een rechtvaardigingsgrond aanwezig is, dan zorgt de betreffende pensioenuitvoerder voor een passende oplossing die recht doet aan de doelstelling van het convenant.

3.8 Werking van het convenant

Het convenant heeft geen rechtstreekse werking en het biedt geen verdergaande rechten of garanties dan de individuele pensioenregelingen. Het Verbond van Verzekeraars en de Pensioenfederatie zullen zich inspannen om te bereiken dat hun leden en de sociale partners het convenant uiterlijk per 1 januari 2014 implementeren in de pensioenregelingen, met het doel om de afspraken te laten gelden voor zieken of arbeidsongeschikten die op of ná die datum individueel van baan wisselen. Daarbij speelt het volgende.

Het Verbond van Verzekeraars kan de leden binden aan het convenant en op die manier bereiken dat zij de afspraken uit het convenant implementeren in hun polisvoorwaarden en uitvoeringsovereenkomsten. De Pensioenfederatie heeft als de koepelorganisatie voor beroepspensioenfondsen, ondernemingspensioenfondsen en bedrijfstakpensioenfondsen geen juridische mogelijkheden om haar leden te binden. Voor beide organisaties geldt echter dat het uiteindelijk de sociale partners zijn die de inhoud van de pensioenregeling bepalen. Het Verbond van Verzekeraars en de Pensioenfederatie zullen zich daarom inspannen om te bereiken dat sociale partners de afspraken uit dit convenant uiterlijk per 1 januari 2014 implementeren in de pensioenregelingen.

3.9 Individuele baanmobiliteit en collectieve beëindigingen of overgangen

Het convenant biedt primair bescherming bij individuele beëindigingen van de pensioenregeling ter bevordering van de baanmobiliteit. Naast bescherming bij individuele baanmobiliteit, beoogt dit convenant ook bescherming te bieden bij collectieve beëindigingen van deelname in een pensioenregeling. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als een uitvoeringsoverkomst tussen een werkgever en een pensioenuitvoerder eindigt, bij overgang naar een andere pensioenuitvoerder

[5] Oordeel: 2011-187.

(mits geen sprake van collectieve waardeoverdracht), bij faillissement van een werkgever of bij overnames, fusies en afsplitsingen.

Het convenant heeft geen betrekking op collectieve beëindigingen waarbij besloten is tot collectieve waardeoverdracht. In die gevallen bevorderen partijen bij dit convenant dat de bij hen aangesloten pensioenuitvoerders als onderdeel van een totaalpakket vrijelijk afspraken maken om te voorkomen dat de negatieve effecten op treden, met het oog waarop het convenant is gesloten. Juist bij collectieve overgangen met collectieve waardeoverdracht kan dekking bij arbeidsongeschiktheid door goede afspraken volledig sluitend geregeld worden. Partijen spreken af om er bij sociale partners op aan te dringen dat sluitende afspraken worden gemaakt als onderdeel van het totaalpakket aan afspraken.

Het is wel mogelijk om bij collectieve beëindigingen, waarbij niet besloten is tot een collectieve waardeoverdracht, van het convenant afwijkende afspraken te maken, mits dat in het voordeel van de deelnemers is.

3.10 Waardeoverdracht

In gevallen waarin een werknemer na baanmobiliteit heeft gekozen voor een individuele waardeoverdracht zoals bedoeld in de Pensioenwet, beoogt dit convenant geen minimale dekking te bieden op arbeidsongeschiktheidspensioen of premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid.

De convenantpartijen zullen er bij pensioenuitvoerders op aandringen dat in waardeoverdrachttrajecten aandacht wordt besteed aan gedegen communicatie over deze consequentie van de keuze voor een individuele waardeoverdracht. Het is wenselijk dat pensioenuitvoerders er op aandringen dat een gewezen deelnemer die in de wachttijd van de WIA zit, of in de periode waarin een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering nog kan herleven, geen waardeoverdracht pleegt. De wettelijk verplichte informatie bij einde deelneming[6] is daar het juiste instrument voor.

Als de gewezen deelnemer toch kiest voor de waardeoverdracht dan wordt er vanuit gegaan dat dit een bewuste keuze is waarvoor de gewezen deelnemer de consequentie draagt. Voor situaties waarin de informatievoorziening gebrekkig zou zijn gebleken en voor onvoorziene schrijnende kwesties waarin door individuele waardeoverdracht rechten op arbeidsongeschiktheidspensioen of premievrijstelling zijn verspeeld zullen convenantpartijen er op aandringen dat de betrokken pensioenuitvoerders de waardeoverdracht, voor zover mogelijk, in goed overleg teniet doen.

De convenantpartijen vragen de regering om in de waardeoverdrachtsfeer te voorzien in een voorstel voor een wettelijke bepaling die werknemers beschermt tegen de ongunstige consequenties van waardeoverdracht tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Dit convenant blijft eveneens buiten beschouwing bij een besluit tot collectieve waardeoverdracht zoals toegelicht in paragraaf 3.9.

[6] Artikel 6, onderdeel c, Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.

4. Hardheid en geschillen

Het convenant bevat generieke regels. Niettemin is het mogelijk dat deze regels niet in ieder individueel geval leiden tot een door het convenant beoogde situatie. Indien dat het geval is dan zullen de betrokken pensioenuitvoerders in onderling overleg en afstemming zoeken naar een oplossing die recht doet aan de doelstelling van het convenant zoals bedoeld in de inleiding.

Het convenant heeft geen rechtstreekse werking. Een klacht of bezwaar van een belanghebbende die verband houdt met de dekking bij arbeidsongeschiktheid dient te worden ingediend bij de pensioenuitvoerder waartegen de klacht zich richt volgens het bij die pensioenuitvoerder geldende pensioenreglement en de bij die pensioenuitvoerder geldende klachtenprocedure.

5. Werkingsduur en aanpassing

Partijen spreken af om regelmatig overleg te voeren over de werking van het convenant en dit binnen drie jaar na het inwerkingtreden te evalueren.

Op voorstel van elke ondertekenende partij betrokken bij deze overeenkomst kunnen partijen in onderling overleg deze overeenkomst aanpassen.

6. Ondertekening

Het Verbond van Verzekeraars verklaart haar leden aan dit convenant te binden en de Pensioenfederatie verklaart zich in te spannen om sociale partners te bewegen zich aan dit convenant te conformeren door implementatie daarvan in de individuele pensioenregelingen.

Namens het Verbond van Verzekeraars gevestigd te Den Haag:

H.J. Herbert
directeur Verbond van Verzekeraars

Namens de Pensioenfederatie gevestigd te Den Haag:

G.P.C.M. Riemen
algemeen directeur Pensioenfederatie